
Comité de empresa europeo (a partir de 2011)

La nueva Directiva sobre los comités de empresa europeos mejora el derecho de los trabajadores a la información y a la consulta transnacional en el seno de las empresas de dimensión europea. Las nuevas disposiciones deben permitir aumentar el número de comités y garantizar su buen funcionamiento.

ACTO

Directiva **2009/38/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (versión refundida) (Texto pertinente a efectos del EEE).

SÍNTESIS

La presente Directiva tiene como objetivo garantizar el derecho a información * y consulta * transnacional de los trabajadores. Prevé la creación de un **comité de empresa europeo** o de un **procedimiento de información y consulta de los trabajadores** en las empresas o grupos de empresas de dimensión europea *.

Las cuestiones abordadas por el comité de empresa europeo o por el procedimiento de información y de consulta son cuestiones de carácter transnacional.

Los poderes del comité de empresa europeo o el alcance del procedimiento de información y consulta se refieren a: todos los establecimientos de la empresa o todos los establecimientos del grupo de dimensión europea establecidos en los Estados miembros.

Los Estados miembros podrán disponer que la presente Directiva no se aplique al personal que preste servicios a bordo de los buques de la marina mercante.

Influencia dominante de una empresa

La Directiva define el concepto de empresa que «ejerce el control», es decir que ejerce una influencia dominante sobre otra empresa «controlada». Se entenderá que existe este vínculo de influencia si una empresa:

- posee la mayoría del capital suscrito de otra empresa;
- dispone de la mayoría de los votos correspondientes a las acciones emitidas por otra empresa; o
- puede nombrar a más de la mitad de los miembros del consejo de administración, de dirección o de control de otra empresa (este último criterio es determinante).

Creación de un comité de empresa europeo

La **dirección central** de la empresa o del grupo es responsable de la creación de un comité o de un procedimiento de información y consulta. A falta de un representante, cuando la dirección no se encuentre establecida en un Estado miembro del Espacio Económico Europeo (EEE), la responsabilidad recaerá en el establecimiento o en la empresa que emplee al mayor número de empleados en uno de los Estados miembros.

La dirección central entablará las **negociaciones para la creación de un comité** de empresa europeo o del procedimiento de información o consulta.

Actuará:

- por iniciativa propia; o
- por petición escrita de al menos 100 trabajadores (o representantes de trabajadores) procedentes de al menos dos empresas (o establecimientos) establecidos en al menos dos Estados miembros.

Se creará una **comisión negociadora** compuesta por representantes de los trabajadores. Estos se elegirán o designarán en función del número de empleados en cada Estado miembro en el que se encuentre la empresa. La comisión negociadora negociará un acuerdo con la dirección al objeto de definir el funcionamiento del comité de empresa europeo y las modalidades de aplicación de la información y la consulta de los trabajadores.

Los miembros de esta comisión se beneficiarán de la misma protección de los representantes de trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto por la legislación nacional y/o la práctica del país en el que se encuentren empleados.

Contexto

La **Directiva 94/45/CE** será sustituida a partir del 6 de junio de 2011, fecha en la que entrará en vigor la presente Directiva.

Términos clave

- Empresa de dimensión europea: toda empresa que emplee a 1000 o más trabajadores en los Estados miembros y a 150 o más trabajadores en dos Estados miembros.
- Información: transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo. Los representantes de los trabajadores podrán realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar consultas.
- Consulta: apertura de un diálogo e intercambio de opiniones que permita a los representantes emitir su dictamen sobre las medidas propuestas. Este dictamen podrá ser tenido en cuenta en el seno de la empresa o grupo de empresas.